



### Jak ubezpieczają się w Unii (Portugalia)

Powierzchnia:	92 391 km <sup>2</sup>
Stolica:	Lizbona 1 835,8 tys. mieszkańców (obszar metropolitalny, dane Eurostat, 2015 r.)
Ludność:	10 341,33 tys. mieszkańców (dane Eurostat, 2016 r.)
Przyrost naturalny:	-2,2 ‰ (na podstawie Eurostat, 2015 r.)
Przeciętna długość życia:	mężczyzn – 78,1 lat; kobiet – 84,3 lat (Eurostat, 2015 r.)
PKB na 1 mieszkańca:	17 900 euro (Eurostat, 2016 r.)
Stopa bezrobocia:	11,2 proc. (Eurostat, 2016 r.)
Udział ludności powyżej 65 roku życia:	31,8 proc. ludności aktywnej zawodowo (Eurostat, 2016 r.)

Wydatki na zabezpieczenie społeczne wynoszą 26,9 proc. PKB (dane za 2014 r.).

System zabezpieczenia społecznego w Portugalii składa się z trzech różnych systemów:

1. Systemu ubezpieczeniowego, który ma na celu rekompensatę utraty lub obniżenia zarobków w przypadku choroby, macierzyństwa, ojcostwa, adopcji, inwalidztwa, starości, przeżycia, wypadków przy pracy, chorób zawodowych i bezrobocia. System ten obejmuje ogólny system zabezpieczenia społecznego dotyczący obowiązkowo pracowników i osób samozatrudnionych oraz dobrowolny system ubezpieczeń społecznych dotyczący osób uprawnionych do pracy, które nie są objęte obowiązkowym systemem ochrony socjalnej.
2. Obywatelskiego systemu ochrony socjalnej, który ma na celu zagwarantowanie obywatelom podstawowych praw, równych szans oraz promowanie dobrobytu i spójności społecznej. System ten obejmuje: podsystem działań społecznych mający na celu zapobieganie ubóstwu społeczno-ekonomicznemu, marginalizacji i wykluczeniu

społecznemu oraz walkę z nimi, podsystem solidarności mający na celu ochronę osób i rodzin w sytuacjach braku lub niewystarczających zasobów finansowych lub korzyści z innych systemów zabezpieczenia społecznego oraz podsystem ochrony rodzin gwarantujący wyrównywanie dochodu przypadającego na członka rodziny i ochronę w przypadku niepełnosprawności lub opieki długoterminowej.

3. Systemu uzupełniającego, składającego się z systemu finansowanego ze środków publicznych. Przynależność do niego jest dobrowolna i ma na celu dostarczanie świadczeń uzupełniających usługi zapewniane przez system podstawowy oraz dodatkowe, fakultatywne systemy oparte na wspólnej lub indywidualnej inicjatywie i przeznaczone dla określonych grup (np. dodatkowe programy zawodowe) lub osób (np. plany oszczędności emerytalnych, ubezpieczenia na życie lub inne rodzaje ubezpieczeń).

Zarządzanie systemami zabezpieczenia społecznego i świadczeniami w obszarze działań społecznych gwarantuje centralny urząd – Państwowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (*Instituto da Segurança Social*). Instytucja ta obejmuje centralę, odpowiedzialną na poziomie krajowym za zarządzanie długoterminowymi świadczeniami, Departament Ochrony przed Ryzykiem Zawodowym, który jest odpowiedzialny na szczeblu centralnym za zarządzanie kwestiami związanymi z leczeniem i rehabilitacją z tytułu chorób zawodowych lub niezdolności do pracy oraz Lokalne Centra Zabezpieczenia Społecznego (w 18 regionach kraju), które są odpowiedzialne za wdrażanie i zarządzanie środkami związanymi z zabezpieczeniem społecznym.

Ubezpieczenie od wypadków przy pracy jest obowiązkowe dla firm i osób prowadzących działalność na własny rachunek. Ubezpieczenia są świadczone przez firmy ubezpieczeniowe nadzorowane przez Ministerstwo Finansów (*Ministério das Finanças*).

Opieka zdrowotna jest realizowana przez Krajową Służbę Zdrowia podlegającą Ministerstwu Zdrowia (*Ministério da Saúde*). Krajowa Służba Zdrowia sprawuje swoje kompetencje w sposób zdecentralizowany przez regionalne organy ds. opieki zdrowotnej, zgodnie z podziałem administracyjnym.

Portugalski system zabezpieczenia społecznego jest nadzorowany przez Ministerstwo Zatrudnienia, Solidarności i Ubezpieczeń Społecznych (*Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, MTSSS*).

Pracownicy mogą otrzymywać świadczenia z ubezpieczeń społecznych jeśli są zarejestrowani (pracodawca ma obowiązek zgłosić pracownika do systemu ubezpieczeń w ciągu 2 miesięcy

od momentu zatrudnienia) w Regionalnym Centrum Systemu Zabezpieczeń Społecznych, właściwym dla miejsca zamieszkania. Pracodawca jest zobowiązany do odprowadzania składki na ubezpieczenie społeczne za każdego pracownika. Wysokość składki dla większości pracowników wynosi 34,75 proc. miesięcznego wynagrodzenia brutto, z czego 11 proc. potrąca się z wynagrodzenia pracownika, a 23,75 proc. płaci pracodawca. Składka jest naliczana również od 13 i 14 pensji.

Osoby samozatrudnione opłacają składkę na ubezpieczenie społeczne od zadeklarowanego dochodu w wysokości 29,6 proc. w systemie obowiązkowym (zakres podstawowy ubezpieczenia) lub 32 proc. w rozszerzonym zakresie.

Obowiązkowa składka na ubezpieczenie społeczne nie wyklucza możliwości dodatkowego indywidualnego opłacania składek na system emerytalny i system ubezpieczeń zdrowotnych. Pracownicy zagraniczni, wykonujący pracę na terenie Portugalii, mają prawo do opłacania składki na ubezpieczenie społeczne w kraju pochodzenia, jeżeli okres pracy w Portugalii nie przekracza dwóch lat.

Składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane są również od dochodów typu wydatki związane z kosztami podróży, używanie samochodu służbowego, nieregularne premie i nagrody, wydatki przedstawicieli firm, odprawy pracownicze przy zwolnieniach.

Przedstawiciele wolnych zawodów mają możliwość wyboru podstawy składki pomiędzy równowartością jednej i dwunastokrotnej minimalnej pensji krajowej (589 euro w 2015 r.). Osoby te mogą wybrać wysokość stawki pomiędzy jej wartością minimalną, wynoszącą 25,4 proc., która obejmuje obowiązkowe pokrycie składek w zakresie macierzyństwa, ojcostwa, adopcji, inwalidztwa, starości i śmierci, a stawką 32 proc., gwarantującą świadczenia jak przy stawce minimalnej oraz ochronę dodatkową w razie wystąpienia chorób.

Dyrektorzy i inni pracownicy na kierowniczych stanowiskach są objęci specjalnym systemem naliczania składek. Maksymalną podstawą naliczania składek na ubezpieczenie społeczne dla tych stanowisk jest dwunastokrotność minimalnej pensji krajowej. Pracodawca odprowadza składkę w wysokości 20,3 proc., pracownik – 9,3 proc.

### **Świadczenia emerytalne**

Od 2015 r. wiek emerytalny w Portugalii zmienia się w zależności od przeciętnej długości życia i w 2016 r. wynosił 66 lat i 2 miesiące dla kobiet i mężczyzn.

Aby uzyskać prawo do emerytury (*pensão de velhice*), oprócz osiągnięcia wymaganego wieku emerytalnego, należy wykazać się co najmniej 15-letnim okresem składkowym. Konieczne jest potwierdzenie 120 dni składek zaksięgowanych z wynagrodzenia dla każdego

uwzględnianego roku kalendarzowego. Takie same warunki mają zastosowanie do osób ubezpieczonych dobrowolnie. Prawo do emerytury przysługuje zarówno pracownikom, jak i osobom samozatrudnionym. Aby uzyskać emeryturę w pełnej wysokości konieczne jest posiadanie 40-letniego okresu odprowadzania składek.

W Portugalii występują dwa systemy emerytalne:

- system finansowany z funduszy publicznych (składki skredytowane) – przysługuje osobom, których przychody były niższe niż 30 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę (50 proc. w przypadku żywicieli rodziny);
- system składkowy – oparty o wpłacane składki. Wysokość emerytury zależy od wysokości wynagrodzenia lub przychodu, przy czym jest określona minimalna i maksymalna kwota emerytury. Przy naliczaniu emerytury bierze się pod uwagę 10 najkorzystniejszych lat pracy pod względem wysokości wynagrodzenia spośród ostatnich 15 lat pracy.

Prawo do wcześniejszej emerytury przysługuje pracownikom, którzy osiągnęli co najmniej wiek 60 lat i posiadają okres składkowy wynoszący co najmniej 40 lat kalendarzowych. W tym przypadku wysokość świadczenia jest zredukowana.

Możliwe jest również uzyskanie wcześniejszej emerytury przez osoby bezrobotne, po osiągnięciu wieku 62 lat, pod warunkiem ukończenia przez nie 57 roku życia w chwili rozpoczęcia bezrobocia oraz posiadania okresu składkowego.

Na wcześniejszą emeryturę w wieku 55 lat mogą przejść osoby wykonujące wyjątkowo ciężką i szkodliwą dla zdrowia pracę. Ten próg wiekowy jest również przewidziany w przypadku ochrony działalności gospodarczej lub przedsiębiorstwa.

Pobierając emeryturę można uzyskiwać inne dochody (np. wynagrodzenie za pracę), jeżeli łączny roczny dochód nie przekroczy ustalonego ustawowo limitu.

Wysokość emerytury zależy od liczby lat ubezpieczenia i wynosi pomiędzy 60,58 proc. a 90,41 proc. IAS (jest to wskaźnik pomocy społecznej – *Indexante dos Apoios Sociais*. W 2016 r. wynosił 419,22 euro. W 2011 aktualizacja stawki została zawieszona w celu zmniejszenia deficytu budżetowego w Portugalii). Jeżeli wysokość emerytury jest niższa od gwarantowanych wartości minimalnych, powiększa się ją o dodatek, którego wysokość odpowiada różnicy między wartością gwarantowaną a emeryturą w systemie powszechnym.

W lipcu i w grudniu wszyscy emeryci otrzymują dodatkową kwotę (dodatek wakacyjny i dodatek świąteczny) w wysokości swojej miesięcznej emerytury. Oznacza to, że w roku kalendarzowym wypłaca się w rzeczywistości 14 miesięcznych świadczeń.

Osobom pobierającym emeryturę i potrzebującym stałej pomocy innej osoby przyznaje się dodatek na opiekę długoterminową (*complemento por dependência*). Emerytom i rencistom w wieku powyżej 66 lat i 2 miesiące przysługuje dodatek solidarnościowy dla osób starszych (*complemento solidário para idosos*). Osoby takie muszą mieszkać w Portugalii co najmniej przez sześć lat przed przyznaniem powyższego świadczenia, zaś ich roczny dochód musi być mniejszy od określonej wartości granicznej (5 059 euro dla osoby samotnej oraz 8 853,25 euro dla pary).

### **Świadczenia w razie choroby**

Osoba ubezpieczona, która jest całkowicie niezdolna do pracy z innego powodu niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa, może być uprawniona do świadczenia pieniężnego z tytułu choroby. Pracownicy i osoby samozatrudnione są obowiązkowo objęte ubezpieczeniem.

Ubezpieczenie zdrowotne w Portugalii obejmuje właściwe świadczenie zdrowotne oraz świadczenie równoważące brak premii z tytułu świąt lub wakacji na skutek choroby (60 proc. premii, która powinna być wypłacona). Świadczenie zdrowotne przysługuje pracownikom oraz osobom samozatrudnionym pod warunkiem, że są za nich odprowadzane składki. Świadczenie równoważące nieotrzymanie premii z tytułu świąt lub wakacji na skutek choroby przysługuje tylko pracownikom.

Warunkiem otrzymania świadczenia z ubezpieczenia zdrowotnego jest czasowa niezdolność do pracy, poświadczona przez lekarza (*Certificado de Incapacidade Temporária por Estado de Doença – CIT*) oraz podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez okres co najmniej 6 miesięcy (łącznie – nie muszą to być miesiące następujące kolejno po sobie), do momentu wystąpienia niezdolności do pracy oraz świadczenie pracy przez co najmniej 12 dni w okresie ostatnich 4 miesięcy poprzedzających wystąpienie niezdolności do pracy. Pracodawca nie ma obowiązku zapewniania świadczeń pieniężnych z tytułu choroby. Pracownik jest zobowiązany do przesłania zaświadczenia lekarskiego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ciągu 5 dni od daty wystawienia. Czas pobierania zasiłku wynosi maksymalnie 1095 dni (trzy lata).

Po upływie tego okresu pracownik może otrzymywać świadczenie z tytułu niezdolności do pracy jeżeli nabył prawo do renty. W przypadku osób samozatrudnionych oraz pracowników naukowych maksymalny okres pobierania zasiłku wynosi 365 dni. Czas pobierania zasiłku jest nieograniczony jeżeli powodem niezdolności do pracy jest gruźlica.

Wysokość świadczenia pieniężnego z tytułu choroby uzależniona jest od czasu trwania i rodzaju choroby i wynosi:

- 55 proc. średniego dziennego wynagrodzenia (z sześciu miesięcy poprzedzających drugi miesiąc przed miesiącem wystąpienia niezdolności) – w przypadku czasowej niezdolności do pracy trwającej do 30 dni
- 60 proc. w przypadku niezdolności trwającej od 31 do 90 dni
- 70 proc. w przypadku niezdolności trwającej od 91 do 365 dni
- 75 proc. w przypadku niezdolności trwającej powyżej 365 dni.

W przypadku gruźlicy wysokość świadczenia wynosi 80 proc. lub 100 proc. wynagrodzenia. Osoby pobierające zasiłek chorobowy tracą prawo do dodatkowego wynagrodzenia z racji wakacji i Świąt Bożego Narodzenia. Świadczenie pieniężne z tytułu choroby nie może wynosić mniej niż 30 proc. IAS (125,76 euro). Jeśli wynagrodzenie danej osoby wynosi mniej niż IAS, świadczenie pieniężne z tytułu choroby jest równe wynagrodzeniu. Świadczenie nie może przekroczyć wysokości wynagrodzenia.

### **Świadczenia z tytułu macierzyństwa**

Z tytułu macierzyństwa, ojcostwa i adopcji przysługują następujące świadczenia:

- zasiłek rodzinny dla kobiet w ciąży – świadczenie jest wypłacane kobietom w ciąży od 13 tygodnia ciąży przez 6 miesięcy (celem zasiłku jest zachęcenie kobiet do macierzyństwa oraz zrównoważenie dodatkowych wydatków domowych związanych z ciążą)
- świadczenia związane z ciążą (w czasie ciąży, z tytułu zakończenia ciąży, z tytułu szczególnych zagrożeń w trakcie ciąży)
- świadczenie z tytułu rodzicielstwa (wstępne zasiłki dla jednego z rodziców)
- rodzicielski zasiłek socjalny
- świadczenie z tytułu adopcji
- dodatkowe świadczenie rodzicielskie oraz dodatkowe świadczenie z tytułu adopcji
- świadczenie na opiekę nad wnukami.

Warunkiem uzyskania powyższych świadczeń jest podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez okres co najmniej 6 miesięcy (łącznie – nie muszą to być miesiące następujące kolejno po sobie).

### **Renta z tytułu niezdolności do pracy**

W Portugalii uznaje się pracownika za częściowo niezdolnego do pracy jeśli nie jest w stanie osiągnąć dochodu odpowiadającego 1/3 przeciętnego wynagrodzenia na swoim stanowisku. Uznaje się, że pracownik znajduje się w sytuacji stałej niezdolności do pracy, jeśli w sposób trwały i określony jest niezdolny do wykonywania jakiegokolwiek pracy.

Pracownik nie ma prawa do świadczenia z tytułu inwalidztwa, jeśli jego inwalidztwo powstało na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej lub jeśli spełnia on warunki do uzyskania emerytury.

Z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługują następujące świadczenia:

- renta z tytułu niezdolności do pracy – renta inwalidzka (*pensão de invalidez*),
- długoterminowy dodatek na opiekę nad zależnym małżonkiem (*complemento por dependência*)
- dodatek do renty dla współmałżonka pozostającego na utrzymaniu.

Aby nabyć prawo do renty inwalidzkiej osoba ubezpieczona musi mieć odpowiedni staż ubezpieczeniowy (okres składkowy) – co najmniej pięcioletni (w przypadku częściowej niezdolności do pracy) lub co najmniej trzyletni (w przypadku stałej niezdolności do pracy). Wysokość renty inwalidzkiej zależy od liczby lat składkowych, średniego miesięcznego wynagrodzenia w trakcie całego okresu ubezpieczenia (maksymalnie przez 40 lat) oraz czynnika stabilności (związanego ze zmianą spodziewanej średniej długości życia). Minimalna kwota świadczenia inwalidzkiego wynosi 261,95 euro miesięcznie, maksymalna – 379,04 euro). Podobnie jak w przypadku świadczeń emerytalnych, w roku kalendarzowym wypłacanych jest 14 świadczeń rentowych.

### **Renty rodzinne i inne świadczenia rodzinne**

Renta dla członków rodziny po zmarłej osobie przysługuje:

- małżonkom i byłym małżonkom – osobom powyżej 35 roku życia wypłacana jest bezterminowo, pod warunkiem, że uprawniony nie wstąpił ponownie w związek małżeński
- konkubentowi (zamieszkującemu z osobą ubezpieczoną przez co najmniej dwa lata)
- dzieciom nowonarodzonym i adoptowanym
- jeśli nie ma takich osób – do otrzymywania renty mogą być uprawnieni wstępni (np. rodzice) lub inni krewni, którzy znajdowali się na utrzymaniu zmarłego w momencie zgonu.

Warunkiem przyznania renty jest wcześniejsze opłacanie składki na ubezpieczenia społeczne przez osobę zmarłą (lub posiadanie składek skredytowanych) przez minimum 36 miesięcy.

Kwota renty jest zwykle ustalana jako część renty inwalidzkiej lub emerytury, którą zmarły otrzymywał, lub do której byłby uprawniony w dniu śmierci.

Stawki renty wynoszą:

- 60 proc. dla współmałżonka (lub partnera) lub byłego współmałżonka lub 70 proc. jeśli oprócz współmałżonka lub partnera istnieje były współmałżonek, który jest uprawniony do otrzymywania renty
- odpowiednio 20 proc., 30 proc., lub 40 proc. w przypadku dzieci, w zależności od tego, czy jest jedno, dwoje czy więcej uprawnionych do renty dzieci
- 30 proc. (jedna osoba), 50 proc. (dwie osoby) lub 80 proc. (trzy osoby lub więcej), w przypadku rodziców lub innych osób, którzy znajdowali się na utrzymaniu zmarłego.

Dodatek w razie śmierci (*subsídio por morte*) przyznawany jest dla członków rodziny zmarłego beneficjenta, którzy są uprawnieni do jego emerytury. Świadczenie to wypłacane jest jednorazowo w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia odpowiadającego najlepszym dwóm latom z ostatnich pięciu lat (maksymalna wartość świadczenia z tytułu śmierci jest równa trzykrotności IAS – 1 257,66 euro).

Dodatek ma na celu zrekompensowanie rodzinie zmarłego kosztów organizacji pogrzebu. Zwrot kosztów pogrzebu (*reembolso das despesas de funeral*) może zostać wypłacony dowolnej osobie, która zapłaciła za pogrzeb, zamieszkującej w Portugalii. Kwota zwrotu nie może przekroczyć kwoty (nieprzyznawanego) świadczenia z tytułu śmierci, czyli trzykrotności IAS – 1 257,66 euro.

W Portugalii przyznawane są również inne świadczenia rodzinne związane z posiadaniem dzieci.

- Zasiłek na dzieci (*abono de família para crianças e jovens*) przyznawany jest na dzieci i młodzież zamieszkujące w Portugalii, w rodzinach, w których dochód bazowy nie przekracza 1,5-krotności IAS. Kwota zasiłku podwyższana jest w przypadku dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością i wychowywanych w rodzinach niepełnych. Zasiłki na dzieci wypłacane są zasadniczo do 16. roku życia (lub 24. roku życia w przypadku dzieci niepełnosprawnych, z możliwością wydłużenia maksymalnie o trzy lata). Okres ten można jednak wydłużyć do 18., 21. lub 24. roku życia, o ile dzieci uczą się. Zasiłek specjalny na niepełnosprawne dzieci (*bonificação, por deficiência, do subsídio familiar a crianças e jovens*) przysługuje do momentu osiągnięcia przez



dziecko 24. roku życia, jeśli dziecko uczęszcza do specjalnej instytucji edukacyjnej, wymaga indywidualnej opieki pedagogicznej lub specjalnego leczenia. Kwota świadczenia jest uzależniona od wieku dziecka – do 14 lat wynosi 59,48 euro, w wieku 14–18 lat – 86,62 euro, dla osób w wieku 18–24 lata wynosi 115,96 euro. W przypadku rodzin niepełnych zasiłki zwiększane są o 20 proc.

- Pozostałe ulgi związane z posiadaniem dzieci otrzymują osoby mieszczące się w najniższej kategorii dochodów. Są one uprawnione do otrzymania we wrześniu dodatkowej płatności (*montante adicional*) obejmującej część wydatków szkolnych na dzieci w wieku 6–16 lat w danym roku kalendarzowym, pod warunkiem, że dzieci są zapisane do szkoły i uczęszczają do niej. Kwota tego dodatku równa jest kwocie zwykłego zasiłku na dzieci. Z kolei młodzież poniżej 18. roku życia ucząca się w szkole średniej lub równorzędnej, mieszkająca w gospodarstwie domowym o niskim dochodzie otrzymuje stypendium (*bolsa de estudos*). Kwota świadczenia wynosi dwukrotność kwoty wypłacanego zasiłku na dzieci.

### **Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić swoim pracownikom ubezpieczenie od ryzyka wypadków przy pracy. Systemy zabezpieczenia społecznego nie obejmują ubezpieczenia od tego ryzyka i odpowiedzialność zostaje przeniesiona na towarzystwa ubezpieczeniowe. Do ubezpieczenia uprawnione są osoby będące pracownikami, podlegające ubezpieczeniu społecznemu oraz osoby samozatrudnione. Członkowie rodziny mogą być również uprawnieni do niektórych świadczeń w razie śmierci osoby ubezpieczonej. Osoby samozatrudnione są zobowiązane wykupić ubezpieczenie, które chroni je w razie wypadku przy pracy.

W Portugalii istnieje mieszany system definiowania chorób zawodowych. Aby choroba pracownika została uznana za chorobę zawodową musi znajdować się na oficjalnej liście chorób zawodowych (*Lista das Doencas Profissionais*), opublikowanej w ustawie z 2007 r. Orzeczenie o chorobie zawodowej wydaje Narodowe Centrum Zabezpieczeń przed Chorobami Zawodowymi (*Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais*). W przypadku pełnej niezdolności do wszelkiego rodzaju pracy istnieje możliwość wypłacania renty w wysokości odpowiadającej 80 proc. wynagrodzenia plus 10 proc. na każdego członka rodziny pozostającego na utrzymaniu.

W przypadku częściowej niezdolności do podjęcia regularnej pracy wypłacana jest renta w wysokości 50–70 proc. wynagrodzenia, w zależności od pozostałej zdolności funkcjonalnej wykonywania innego odpowiedniego zawodu.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy (*prestação suplementar por assistência de terceira pessoa*) przysługuje rencistom o znacznym stopniu niepełnosprawności, którzy wymagają stałej opieki. W przypadku trwałej niezdolności do pracy istnieje możliwość wypłacenia zasiłku na potrzeby adaptacji domu.

### **Świadczenia z tytułu bezrobocia**

Świadczenie z tytułu bezrobocia przysługuje osobie, która jest bezrobotna w sposób niezawiniony, jest zdolna do pracy i gotowa do podjęcia pracy, zarejestrowała się w Urzędzie Pracy (*Centro de Emprego*), aktywnie poszukuje pracy i nie otrzymuje renty inwalidzkiej ani emerytury.

Prawo do zasiłku co do zasady przysługuje bezrobotnemu, który opłacał składkę na ubezpieczenie społeczne przez okres przynajmniej 360 dni w ciągu 24 miesięcy, bezpośrednio poprzedzających datę przejścia na bezrobocie.

Czas otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych uzależniony jest od wieku i liczby miesięcy opłacania składek na ubezpieczenie społeczne – minimalny okres to 9 miesięcy, maksymalny – 30 miesięcy. Wysokość kwoty dziennego świadczenia z tytułu bezrobocia odpowiada 65 proc. wynagrodzenia, otrzymywanego przez dwanaście miesięcy bezpośrednio poprzedzających drugi miesiąc przed przejściem na bezrobocie. Kwota ta nie może przewyższać 75 proc. wartości netto wynagrodzenia lub 250 proc. IAS (1 048,05 euro) i nie może być niższa niż IAS (419,22 euro), chyba że wynagrodzenie pracownika jest niższe od tego poziomu. W takim przypadku kwota odpowiada średniemu wynagrodzeniu.

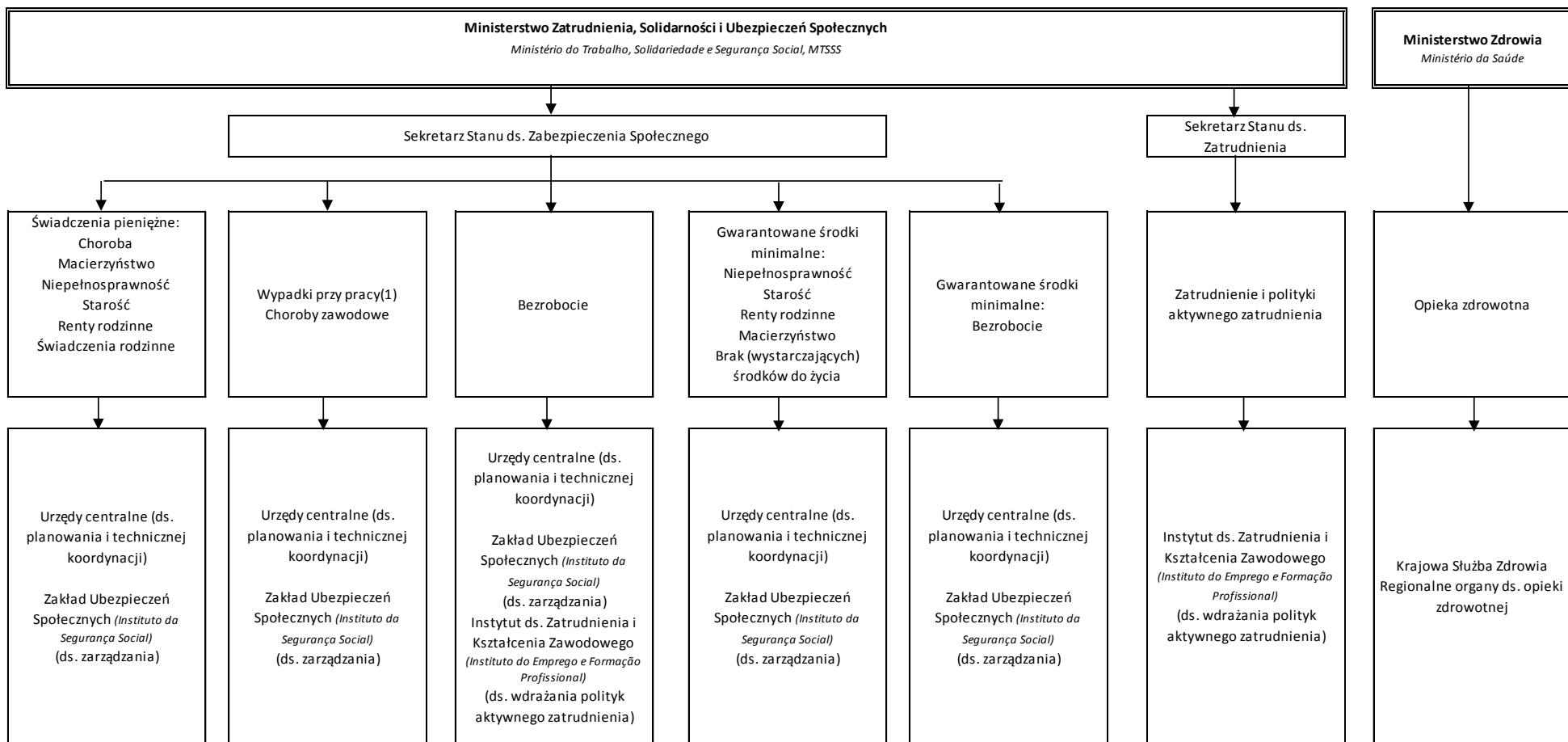
### **Finansowanie**

System ubezpieczeń społecznych w Portugalii jest finansowany ze składek pracodawców i pracowników, podatków oraz dotacji z budżetu państwa.

Karolina Szyszko-Głowacka

Departament Współpracy Międzynarodowej

## Schemat organizacyjny systemu zabezpieczenia społecznego Portugalii



(1) Prywatne firmy ubezpieczeniowe ds. wypadków przy pracy pod nadzorem Ministerstwa Finansów.